

**RÉPUBLIQUE DU CAP VERT**

« Unité, Travail, Progrès »



**PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)  
DU  
PROJET DE SERVICE D'ELECTRICITÉ DURABLE AU CAP-VERT**

**Rapport final**

Avril 2021

## Table des matières

---

1	Contexte.....	4
2	Description du projet.....	5
3	Objectives du plan de gestion de la main d'œuvre.....	6
3.1	Objectives .....	6
3.2	Révision du PGM.....	6
4	Généralités la main-d'œuvre dans le cadre du projet.....	6
4.1	Travailleurs directs .....	6
4.2	Travailleurs contractuels.....	7
4.3	Nombre de travailleurs du projet .....	8
4.4	Travailleurs migrants.....	8
4.5	Travailleurs des fournisseurs principaux.....	9
4.6	Caractéristiques des travailleurs du projet .....	9
4.7	Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre .....	9
5	Principaux risques liés à la main-d'œuvre .....	10
5.1	Considérations relatives aux risques liés au covid-19.....	10
5.2	Principaux risques et impacts liés à la santé, sécurité au travail (SST).....	10
6	La législation du travail : modalités et conditions.....	1
7	La législation du travail : santé et sécurité au travail .....	2
8	Politiques de la Banque mondiale.....	2
9	Personnel responsable.....	3
10	Politiques et procédures .....	4
10.1	Politiques.....	4
10.2	Procédures.....	6
11	Âge d'emploi.....	7
12	Conditions générales .....	8
13	Mécanisme de gestion des plaintes (MGP).....	8
13.1	Objectif.....	8
13.2	Principes .....	9
13.3	Procédures .....	9
13.3.1	Déposer une plainte .....	9
13.3.2	Accusé de réception .....	9
13.3.3	Critères d'éligibilité.....	10
13.3.4	Enquête .....	10

13.3.5	Résolution .....	10
13.3.6	Clôture .....	10
13.3.7	Recours.....	10
13.3.8	Budget du MGP.....	10
13.3.9	Tenue de registres.....	10
13.3.10	Suivi et évaluation .....	11
14	Gestion des fournisseurs et prestataires.....	11
15	Annexes .....	12
15.1	Tableau: formulaire de réclamation .....	12
15.2	Modèle: Code de conduite.....	13

## Tableau des figures

Tableau 1:	Liste des Acronymes.....	3
Tableau 2:	Historique de la révision du présent PGM .....	6
Tableau 3:	Tableau organisationnel de l'UGPE.....	7
Tableau 4:	Risques/impacts et mesures de mitigation.....	1
Tableau 5:	Personnel responsable .....	3

*Tableau 1: Liste des Acronymes*

BM	Banque mondiale
CES	Cadre environnemental et social
CGES	Cadre de gestion environnemental et social
CPR	Cadre de politique de réinstallation
EAS	Exploitation et des abus sexuels
ERV	Energies renouvelables variables
HS	Harcèlement sexuel
IC	Ingénieur conseil
ICIEG	Institut capverdien pour l'égalité et l'équité de genre
MF	Ministère des finances
MGP	Mécanisme de gestion des plaintes
MICE	Ministère de l'industrie, du commerce et de l'énergie
NES	Norme environnementale et sociale

OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de santé
PDER	Projet de développement des énergies renouvelables
PGM	Plan de gestion de la main d'œuvre
PIB	Produit Intérieur Brut
PNSE	Programme national pour la durabilité énergétique
PV	Photovoltaïques
RH	Ressources humaines
SST	Santé, sécurité au travail
UGPE	Unité de gestion des projets spéciaux
VBG	Violences basées sur le genre
ZDER	Zones de développement des énergies renouvelables

## 1 Contexte

---

Le Cap-Vert est un petit archipel de dix îles volcaniques (dont neuf sont peuplées) situé dans l'océan Atlantique à environ 500 km au large des côtes du Sénégal. Sa population est faible, ne comptant qu'environ un demi-million de personnes. Avant la crise financière mondiale, le Cap-Vert connaissait une croissance économique rapide, et en 2007, il est passé au rang de pays développé à revenu moyen. Le PIB par habitant a presque quadruplé entre 1989 et 2017, passant de 800 à 3 000 dollars US, avec des taux de croissance annuels moyens d'environ 6,7 %, principalement en raison de la croissance rapide des services. Le tourisme a été le moteur de la croissance et a joué un rôle de catalyseur dans le développement d'autres secteurs clés, notamment la construction.

Les prix de l'électricité au Cap-Vert sont parmi les plus élevés d'Afrique; les tarifs résidentiels ont été en moyenne de 0,28 \$US/kWh au cours des quatre dernières années, mais ont fluctué jusqu'à 0,36 \$US/kWh en mars 2019 pour les utilisateurs résidentiels qui consomment plus (>60 kWh/mois). Les tarifs reflètent les coûts et les consommateurs d'énergie à faible revenu bénéficient d'une politique de réduction des tarifs sociaux en fonction de leur niveau de consommation. Les coûts élevés de l'électricité sont dus à la dépendance des combustibles fossiles importés pour la production d'électricité, aux petits systèmes isolés dans l'archipel et aux pertes élevées.

En 2017, le gouvernement du Cap-Vert a publié son plan stratégique pour le développement durable (PEDS, acronyme en portugais), qui comprend le programme national pour la durabilité énergétique (PNSE). Les objectifs à long terme décrits dans le PNSE sont d'accomplir une transition vers un secteur énergétique sûr, efficace et durable, en réduisant la dépendance aux combustibles fossiles et en assurant l'accès universel et la sécurité énergétique. En outre, d'ici 2025, le pays cherche à atteindre un niveau de 30 % de la capacité installée de production d'électricité à partir de sources d'énergies renouvelables variables (ERV). Le décret-loi n° 1/2011 établit les dispositions relatives à la promotion, aux incitations, à l'accès et à l'octroi de licences pour l'intégration des énergies renouvelables (PPI et production

distribuée). Afin de planifier les infrastructures et les investissements connexes nécessaires pour atteindre les objectifs énergétiques du PNSE, le gouvernement a préparé un plan directeur pour le secteur de l'électricité (2018 - 2030)

Dans le cadre de la préparation du plan directeur, le gouvernement a élaboré en 2010 un atlas des énergies renouvelables qui a identifié les sites pour les projets solaires et éoliens potentiels et les a désignés comme zones de développement des énergies renouvelables (ZDER) en vertu du décret-loi n° 1/2011. Les ZDER sont réservées aux projets d'ERV. Une étude de stabilité dynamique a identifié les investissements d'infrastructure associés nécessaires pour faciliter une pénétration accrue des ER, principalement le stockage et l'extension et le renforcement du réseau.

Le gouvernement prévoit d'attirer les investissements du secteur privé vers les grands projets d'ERV (5 MW et plus) par le biais d'appels d'offres pour les producteurs indépendants d'électricité (PEI). Il est prévu d'utiliser des fonds publics pour financer la production d'ER à petite échelle qui ne peut pas attirer les promoteurs privés. Le dernier accord d'achat d'électricité conclu pour un IPP solaire Calheta (situé sur l'île de Santiago), signé en juin 2019 pour 25 ans, prévoit un tarif de 0,0888 €/kWh pour les 15 premières années avec une réduction de 30 % pour les années suivantes, ce qui laisse penser que la pénétration accrue des ERV entraînera une baisse des tarifs pour les utilisateurs finaux à long terme.

## 2 Description du projet

---

Le Gouvernement du Cap-Vert a sollicité un financement de la Banque mondiale pour préparer et mettre en œuvre le Projet de Service d'Electricité Durable au Cap-Vert (P170236). Le projet aidera le gouvernement à mettre en œuvre ses objectifs d'intégration de l'ERV dans le cadre de son plan directeur du secteur de l'énergie. Le projet comprend trois composantes : (i) la Composante 1: Service d'électricité renouvelable et efficace; (ii) la Composante 2: Services de conseil pour la mise en œuvre de la réforme du secteur de l'électricité; (iii) la Composante 3: Soutien à la mise en œuvre et développement du secteur de l'électricité.

Par ailleurs, le projet soutiendra les sous-projets suivants, faisant partie des sous composantes 1a et 1b:

### **Sous-composante 1a: Intégration des énergies renouvelables variables à petite échelle**

La construction des petites centrales électriques dans quatre petites îles (1,3 MW sur Fogo; 1,2 MW sur Santo Antão; 0,4 MW sur Maio; et 0,4 MW sur l'île de São Nicolau). Ces centrales d'une capacité totale de 3,3 MW seront donc mises en œuvre sous forme de contrats avec financement public au titre de cette sous-composante. Les lignes de distribution d'électricité pour connecter les nouvelles installations de production d'électricité au réseau seront également financées par cette sous-composante. Enfin, des systèmes pilotes de stockage d'énergie par batterie seront mis en œuvre pour intégrer au réseau l'énergie renouvelable variable injectée par le projet.

### **Sous-composante 1b: Services d'électricité résilients et efficaces pour les installations publiques**

Les investissements publics dans les systèmes photovoltaïques en toiture et l'efficacité énergétique des bâtiments publics, en mettant l'accent sur les hôpitaux publics et les centres de santé. Vingt-sept bâtiments de santé publique ont été identifiés à travers les neuf îles ; ces bâtiments ont été sélectionnés en fonction de leur importance stratégique dans la mise en œuvre du plan national du gouvernement pour déployer les vaccins contre le COVID-19.

## 3 Objectives du plan de gestion de la main d'œuvre

---

### 3.1 Objectives

Le présent Plan de gestion de la main d'œuvre (PGM) a été élaboré afin de prévenir et de réduire les principaux risques et impacts liés à la main-d'œuvre permettant ainsi d'améliorer les conditions de travail dans le cadre du Projet. Il définit notamment les procédures, y compris les ressources nécessaires à la gestion des travailleurs susceptibles d'être impliqués dans le projet conformément aux exigences nationales et aux normes environnementales et sociales 2 (NES 2) de la Banque mondiale : Emploi et conditions de travail.

### 3.2 Révision du PGM

Le PGM n'est pas un ensemble de règles statiques, mais un ensemble de dispositions évolutives qui sont initiées dès la préparation du projet, mises à jour et implémentées tout au long du déroulement et de l'exécution du projet. Ainsi, Il devra être mis à jour, au besoin, afin de refléter les changements contextuels.

*Tableau 2: Historique de la révision du présent PGM*

Date d'approbation initiale du PGM	Date de la dernière révision	Motif de la révision	Commentaires

## 4 Généralités la main-d'œuvre dans le cadre du projet

---

Le projet comprendra les catégories de travailleurs suivantes, telles que définies par la NES 2 : les travailleurs directs, les travailleurs contractuels et les travailleurs de la fourniture primaire.

### 4.1 Travailleurs directs

Cette catégorie de travailleurs comprendra les fonctionnaires de l'état qui sont affectés à ce projet et les consultants individuels engagés directement par le Client (Le gouvernement, y compris l'unité de gestion du projet) pour ce projet. Les fonctionnaires de l'Etat restent soumis aux conditions générales de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public. Néanmoins, les mesures mises en place pour faire face aux problèmes de santé et de sécurité au travail dans le cadre du projet, y compris celles spécifiquement liées à la covid-19, leur seront applicables. Ils pourront aussi accéder au Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs (MGP). Cette catégorie comprend les travailleurs de l'Unité de gestion des projets spéciaux (UGPE) et ceux la Direction nationale de l'industrie, du commerce et de l'énergie (DNICE).

La coordination du projet sera pilotée par l'UGPE sous l'égide du Ministère des finances (MOF), avec le soutien technique de la DNICE, une unité au sein du Ministère de l'industrie, du commerce et de l'énergie (MICE). L'UGPE est constituée de dix-sept (17) employés affectés à la préparation et la mise en œuvre du projet tel que détaillé dans le tableau 3 ci-après :

Tableau 3: Tableau organisationnel de l'UGPE

<b>UGPE PERSONNEL</b>			
<b>Direction générale</b>			
UGPE Coordonnateur		1	Nuno Gomes
<b>Personnel administratif</b>			
Chargé de programme		1	Marie Rodrigues
Assistante administrative		1	Leonira Silva
<b>Gestion du projet énergie</b>			
Chef de projet		1	Daniel Santos
<b>Suivi &amp; Evaluation</b>			
Spécialiste en S&E		1	Lisandro Mendonça
<b>Environnement and Social (E&amp;S)</b>			
Spécialiste E&S		1	Larissa Varela
<b>Equipe de passation des marchés</b>			
Spécialiste en PM		3	Irenalina Vicente, Ildo Albertino, Sandra Lima
Assistante en PM		1	Madelene David
<b>Financial Management Team</b>			
Responsable financier		1	José Andrade
Comptable		3	Sandra Tavares, Moisés Pereira, Amaro Costa
Assistante du projet		1	Eneida Fortes
<b>Personnel auxiliaire</b>			
Chauffeur		1	Antonio Lopes
Services général		1	Austelina Pina

En revanche, la DNICE est composée de quatre (4) ingénieurs fonctionnaires de l'Etat affectés à la préparation et la mise en œuvre du projet.

Il est prévu de recruter les consultants individuels suivants pour appuyer l'UGPE et la DNICE: (i) un consultant chargé de préparer une étude technique sur la production décentralisée; (ii) un ingénieur électricien et un comptable spécialisés au sein de l'UGPE ; (iii) un ingénieur conseil chargé de préparer les spécifications techniques des quatre sous-projets solaires à petite échelle et des investissements dans l'infrastructure du réseau qui seront soutenus par le projet, ainsi que de superviser leur construction et leur mise en œuvre; (iv) un consultant chargé d'entreprendre une campagne de communication pour développer la composante de production décentralisée; et (v) un auditeur indépendant pour le projet..

## 4.2 Travailleurs contractuels

Cette catégorie est constituée de la main-d'œuvre des bureaux conseil, des entrepreneurs et de leurs sous-traitants. Trois catégories de contrats pertinents sont prévues, à savoir :

- i. L'acquisition des travaux pour l'installation de petites centrales électriques, nouvelles lignes de transmission et de distribution dans quatre îles (lot 1: Fogo, lot 2: Santo Antão, lot 3: Maio, et lot 4: São Nicolás);
- ii. L'acquisition des matériels pour l'installation de panneaux solaires photovoltaïques sur les toits des bâtiments publics ;
- iii. L'acquisition de services conseil pour un Ingénieur conseil (IC) pour appuyer la DNICE et l'UGPE dans le contrôle et la supervision des travaux et des fournitures de la composante 1, un auditeur financier indépendant et une étude technique sur le stockage des batteries;

### 4.3 Nombre de travailleurs du projet

Sur base des expériences antérieures, le DNICE estime qu'un total d'environ 300 ouvriers sera nécessaire pour les travaux d'installation des petites centrales solaires, les nouvelles lignes de transmission et de distribution dans les quatre îles. En effet, il est envisagé que les travaux du projet soient lancés par étapes<sup>1</sup>. Les travailleurs qualifiés pourront donc se déplacer d'île en île.

Dans ses accords contractuels et juridiques avec les tiers (prestataires, fournisseurs et sous-traitants), l'UGPE et la DNICE veilleront, de façon régulière et documentée, à ce que tous bureaux conseil, les entrepreneurs et sous-traitants disposent et mettent en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre conformément aux réglementations nationales pertinentes et aux dispositions du présent PGM.

### 4.4 Travailleurs migrants

Il est envisagé que des travailleurs migrants, déjà présents sur le territoire national, se retrouvent dans les régions ciblées par le projet et soient recrutés ou employés en tant qu'experts, consultants et ouvriers pour effectuer les travaux. Le projet prévoit également de recruter la plupart des travailleurs qualifiés de l'étranger qui pourraient avoir les compétences qui n'existent pas dans le pays. Il s'agit de la main d'œuvre spécialisée dans des domaines pointus n'existant pas dans le pays.

En général, les travailleurs migrants bénéficient des mêmes droits que les nationaux, notamment en matière d'âge minimum d'accès à l'emploi, d'égalité de traitement avec les nationaux en matière de salaires, ainsi qu'en matière de salaire minimum et d'accès à la formation professionnelle.

Un travailleur étranger ou un apatride qui est indépendant autorisé à exercer une activité professionnelle subordonnée en territoire capverdien ou qui, de quelque manière que ce soit, relève de la législation du travail capverdienne jouit des mêmes droits et est soumis aux mêmes traitements du travailleur de nationalité capverdienne. Les Travailleurs étrangers victimes d'accidents dans le travail qui a eu lieu sur le territoire national, leurs familles ou les personnes en leur charge, jouissent de l'égalité et traitement dans la réparation des accidents, dans le même terme que les ressortissants capverdiens.

---

<sup>1</sup> Le projet prévoit de lancer et achever les travaux sur une île avant de démarrer sur une autre. Les travaux ne seront donc pas effectués simultanément.



## 4.5 Travailleurs des fournisseurs principaux

Cette catégorie comprend la main-d'œuvre des fournisseurs qui, de manière continue, fournissent directement au projet des biens, services ou des matériaux. Le nombre précis de travailleurs qui seront recrutés à ce stade n'est pas encore connu. Cela sera déterminée lors de la mise en œuvre du projet. Par ailleurs, les réglementations nationales pertinentes ainsi que les dispositions du présent PGM s'appliquent également à la main d'œuvre des fournisseurs primaires, l'UGPE veillera à ce que cela soit appliquées de manière régulière et documentée.

## 4.6 Caractéristiques des travailleurs du projet

Avec une population capverdienne médiane d'environ 28 ans d'âge, la création d'opportunités de travail décent est un défi de plus en plus pressant. En 2017, le taux de chômage était estimé à 12,2 %, les femmes étant plus nombreuses au chômage que les hommes. En revanche, le secteur informel représente une part importante du marché du travail et joue un rôle majeur dans l'emploi, en particulier pour les femmes, qui représentent 58,8 % de l'emploi dans ce secteur informel, tandis que les hommes en représentent 41,2%. De plus, bien que le marché local de l'énergie solaire au Cap-Vert soit bien établi, il est peu expérimenté et s'appuiera probablement sur une expertise internationale<sup>2</sup>. Cette expertise étrangère pourrait selon un programme bien déterminé transférer les compétences à la main d'œuvre locale pour une pérennité des ouvrages et leur utilisation pour d'autres projets dans le secteur de l'énergie. Compte tenu de ce qui précède, la main-d'œuvre du projet sera probablement composée de jeunes travailleurs non qualifiés issus des communautés locales et de travailleurs semi-qualifiés et qualifiés, jeunes et d'âge moyen, venus de l'étranger. De plus, la main d'œuvre sera majoritairement composée d'hommes d'autant plus que les femmes sont sous-représentées dans ce secteur de l'énergie qui est plus tôt un secteur formel et sont largement concentrées dans le secteur informel. Tous les travailleurs employés seront âgés de 18 ans et plus. Le travail forcé, qui consiste en tout travaux ou service non volontaire exigé d'un individu sous la menace de la force ou d'une sanction, ne sera pas utilisé dans le cadre du projet, conformément au code du travail.

## 4.7 Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre

La plupart des travailleurs directs ont déjà été recrutés et devront généralement travailler pendant les quatre (4) années de la durée du projet. En revanche, le recrutement des tiers est soumis aux besoins du projet et à la période nécessaire à la réalisation de ces besoins/services. Il convient de noter que la grande majorité des appels d'offres devraient être lancés en 2021-2022. Le PGM sera donc mis à jour au fur et à mesure que de nouvelles informations seront disponibles, y compris celles pertinentes à cette section. Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

---

<sup>2</sup> Project procurement strategy development - (PPSD)

## 5 Principaux risques liés à la main-d'œuvre

---

### 5.1 Considérations relatives aux risques liés au covid-19

Toutes les catégories de travailleurs sont confrontées au risque d'exposition et d'infection à la covid-19, étant donné qu'une grande majorité des activités dans le secteur de la construction impliquent des interactions physiques de proximité avec d'autres personnes. Pour atténuer ce risque, le projet suivra largement les directives nationales et celles de l'OMS, ainsi que la note intérimaire de la Banque sur les considérations relatives à la covid-19 dans les projets de construction/travaux civils<sup>3</sup>. Ainsi, des mesures telles que la surveillance et l'enregistrement des températures des travailleurs avant ou pendant leur entrée sur le site, la ré-conception des processus de travail pour des activités et des tâches spécifiques afin de permettre une distanciation sociale et la formation des travailleurs à ces processus pourraient être adoptées pour prévenir et/ou réduire les éventuelles infections à la covid-19. Il est également recommandé la distribution des masques, des gels hydro-alcooliques et prôner les mesures barrières.

### 5.2 Principaux risques et impacts liés à la santé, sécurité au travail (SST)

Les travaux du projet seront principalement compris dans les phases ci-après : la construction, l'installation et l'intégration des petites installations PV au système public d'alimentation électrique. Les principaux risques et impacts liés à la main d'œuvre identifiées au cours de ces phases sont détaillés dans le tableau 4 ci-dessous. En général, les risques et impacts liés au travail de ce projet sont typiques à ceux des projets de construction mais comportent quelques spécificités liées au secteur des énergies renouvelables qui doivent être prises en compte, notamment la formation des travailleurs non qualifiés ou novices sur les technologies peu familières qu'ils peuvent avoir à manipuler, ce qui est particulièrement évident dans le secteur de l'énergie renouvelable. L'UGPE et les tiers devront donc s'assurer que les dangers sont identifiés et que les risques sont évalués et gérés au travers d'instruments pertinents tels que les plans de gestion environnementale et sociale (PGES) comprenant les mesures de santé et de sécurité sur les chantiers.

---

<sup>3</sup> [https://biwta.portal.gov.bd/sites/default/files/files/biwta.portal.gov.bd/page/f3ca1ff6\\_95b0\\_4606\\_849f\\_2c0844e455bc/2020-10-01-11-04-ad9ef55c947057f54b4f4f76f5be54ff.pdf](https://biwta.portal.gov.bd/sites/default/files/files/biwta.portal.gov.bd/page/f3ca1ff6_95b0_4606_849f_2c0844e455bc/2020-10-01-11-04-ad9ef55c947057f54b4f4f76f5be54ff.pdf)

Tableau 4: Risques/impacts et mesures de mitigation<sup>4</sup>

Risques et impacts potentiels	Mesures de mitigation
<b>Phases de construction et d'installation</b>	
Le manque d'assainissement et d'eau potable sur le site du projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fournir de l'eau potable sur le chantier</li> <li>-Fournir sur les sites des installations sanitaires propres, fonctionnelles et en nombre suffisant (avec ségrégation des genres)</li> <li>-Prévoir des espaces de restauration appropriés à l'écart des lieux de travail</li> <li>-Prévoir une zone de chantier appropriée pour disposer des déchets domestiques et ceux de construction</li> <li>-Assurer la collecte régulière des déchets et leur évacuation vers une décharge ou un dépôt sanitaire local désigné par le gouvernement</li> <li>-Maintenir tous les sites de construction dans un état de propreté et d'ordre</li> </ul>
Les travailleurs non-formés aux procédures de santé et de sécurité	-Organiser régulièrement des formations <sup>5</sup> ESS pour s'assurer que les travailleurs sont dûment formés pour effectuer en toute sécurité le travail qui leur est confié
Le manque de formation adéquate des travailleurs non qualifiés ou novices sur les technologies peu familières qu'ils peuvent avoir à manipuler, ce qui est particulièrement évident dans le secteur de l'énergie renouvelable	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Organiser et mener des formations spécifiques destinées aux travailleurs non qualifiés et débutants sur les technologies novices qu'ils pourraient avoir à manipuler</li> <li>-Veiller à ce que tous les travailleurs aient accès à cette formation et à ces informations</li> </ul>
Les barrières linguistiques (travailleurs internationaux) peuvent limiter la communication et l'échange d'informations, y compris les instructions et les mesures de sécurité entre les travailleurs	-S'assurer que des dispositifs tels que la traduction, sont disponibles pour garantir que tous les travailleurs comprennent les mêmes instructions/informations
Les travailleurs peuvent être soumis à une charge de travail élevée qui peut affecter la sécurité et les performances professionnelles	-Évaluer la charge de travail et la faisabilité des délais à respecter sans générer d'heures supplémentaires considérables

<sup>4</sup> OSH and small-scale solar energy applications, 19 Oct. 2020, [osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact-68-osh-and-small-scale-solar-energy-applications](https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact-68-osh-and-small-scale-solar-energy-applications).

<sup>5</sup> Toutes les formations doivent être documentées et dispensées aux travailleurs par une personne compétente.

	<p>-Si des délais serrés et une charge de travail élevée sont prévus, consulter les travailleurs pour réorganiser le travail afin de s'assurer que la charge de travail et les délais sont acceptables et conformes au présent PGM et aux lois nationales pertinentes</p> <p>-S'assurer que la durée quotidienne du travail et des pauses est conforme aux dispositions du présent PGM et aux lois nationales pertinentes</p>
Les EPI et équipements inadéquats et non adaptés aux risques résiduels (ex. manque d'échelles et des plates-formes élévatrices mobiles)	<p>-Fournir en temps utile aux travailleurs des EPI appropriés et adéquats (en bon état)</p> <p>-Former les travailleurs à l'utilisation appropriée des EPI fournis</p> <p>-Faire respecter les politiques et procédures de sécurité du projet relatives à l'utilisation des EPI</p>
La manipulation et le stockage inapproprié de matières dangereuses	<p>-Élaborer des procédures pour la manipulation des matières dangereuses. Former les travailleurs à ces procédures et les faire respecter</p> <p>-Réduire le nombre de travailleurs qui manipulent des matières dangereuses</p> <p>-S'assurer que des fiches de données de sécurité sont disponibles pour toutes les substances dangereuses et sont accessibles à tous les travailleurs</p>
Les dangers liés aux excavations	<p>-Éviter et/ou minimiser les travaux d'excavation pendant les précipitations</p> <p>-Veiller à la mise en place de contrôles techniques tels que des dispositifs de retenue des murs, des pompes à eau, selon les besoins</p> <p>-Obtenir les plans des services souterrains et discuter avec les travailleurs avant de lancer les excavations</p> <p>-S'assurer que la tranchée est toujours sécurisée pour limiter l'accès à la zone</p> <p>-S'assurer que les travailleurs ont les compétences appropriées et sont formés pour effectuer les tâches d'excavation en toute sécurité</p> <p>-Fournir des EPI appropriés et adéquats en temps utile</p> <p>- Signaler les sites d'excavations.</p>
Les coupures dues aux bords métalliques tranchants des structures métalliques des systèmes PV	<p>-Veiller à ce que les travailleurs procèdent toujours à une identification des risques prévisibles afin de détecter les bords tranchants ou autres éléments susceptibles de provoquer des coupures et des blessures</p> <p>-Fournir en temps utile des EPI appropriés et adéquats</p> <p>-Fournir des trousse de premiers secours bien stockées afin de veiller à ce que les travailleurs reçoivent des soins immédiats s'ils sont blessés</p>

Les brûlures dues au métal exposé au soleil	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Organiser des formations pour présenter les risques liés spécifiquement à ce matériel</li> <li>- Informer et 'assurer que les travailleurs sont conscients de l'importance d'utiliser des produits de protection solaire pour la peau</li> <li>-Fournir en temps utile des EPI adéquats et appropriés</li> </ul>
Les troubles musculo-squelettiques dus à des méthodes de levage/manutention inappropriées	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaborer des procédures pour le levage/manutention appropriés, y compris des procédures pour déplacer en toute sécurité les équipements sur les toits. Former les travailleurs à ces procédures, les faire respecter et mettre à disposition des équipements adéquats</li> <li>-Fournir des dispositifs mécanisés (chariot, poulie, etc.) pour les tâches nécessitant de soulever et de porter des charges lourdes, dans la mesure du possible</li> <li>-Fournir en temps utile des EPI adéquats et appropriés</li> </ul>
Les accidents dus aux inspections des engins et des véhicules inadéquats	<ul style="list-style-type: none"> <li>-S'assurer que tous les engins et véhicules sont bien et régulièrement entretenus conformément aux recommandations du fabricant afin de garantir leur bon fonctionnement</li> <li>-Reporter toute défektivité des engins et des véhicules au superviseur concerné. Lorsque le défaut est susceptible de présenter un risque immédiat pour la santé et la sécurité, l'engin ou le véhicule doit être mis hors service jusqu'à ce que le défaut soit réparé ou corrigé</li> <li>-Tenir un registre de maintenance sur le chantier pour référence</li> </ul>
Les accidents dus aux inspections des chantiers inadéquats ou tout autre accident/incident survenu sur un chantier ou un lieu de travail du projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Prévenez immédiatement l'équipe de supervision sur place et le spécialiste environnemental et social de l'UGPE. L'UGPE devra à son tour informer le chef de projet de la Banque mondiale dans les 24 heures suivant la prise de connaissance d'un accident/incident et fournir un rapport circonstancié à la Banque mondiale dans un délai acceptable</li> <li>-S'assurer que les inspections de chantier prévues par une personne compétente sont effectuées régulièrement conformément aux normes nationales et à celles de la Banque et mettre en œuvre promptement les recommandations émises</li> <li>-Conserver un registre des inspections de chantier pour référence</li> <li>-Conserver un registre des accidents de chantier pour référence</li> </ul>
Les risques de l'exploitation et abus sexuel et de l'harcèlement sexuel ; suite à l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs (en dehors de leur sphères sociale) pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et/ou illicites,	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaborer, vulgariser, maintenir et faire respecter un code de conduite sur le projet</li> <li>-Organiser des sessions de formation, à l'intention des travailleurs, sur la prévention de l'Exploitation et les abus sexuels (EAS) et le Harcèlement sexuel (HS) sur le lieu de travail</li> <li>-Sensibiliser régulièrement les travailleurs et la communauté aux risques liés aux EAS/HS</li> </ul>

allant des avancées agressives non désirées, au harcèlement sexuel, violence sexuelle à l'égard des femmes et des enfants	-Diffuser et maintenir un Mécanisme de gestion des plaintes fonctionnel afin de recueillir et de référer les plaintes liées aux EAS/HS
Les conflits et préoccupations liés à la main d'œuvre	-Elaborer, vulgariser, maintenir et faire respecter un code de bonne conduite des travailleurs -Diffuser et maintenir le Mécanisme de gestion des plaintes
Les travailleurs provenant de autres îles ou de l'étranger, deviennent des vecteurs de transmission du covid-19 à d'autres travailleurs sur les chantiers de construction et au sein des communautés riveraines du projet	-Faire respecter les directives générales du pays et de la Banque mondiale <sup>6</sup> sur la gestion des risques liés au coronavirus sur les chantiers afin d'éviter et/ou d'atténuer la propagation du virus - Sensibiliser et distribuer de kits adéquats pour la prévention de la propagation du covid-19
<b>Phase d'intégration au système public d'alimentation électrique</b>	
Tous les risques énumérés ci-dessus, y compris le risque d'incendie et de choc électrique (ci-dessous).	-Voir les mesures de mitigations ci-dessus.
Les travailleurs peuvent être exposés soit à un choc électrique, soit à des éclairs d'arc. En effet, un système photovoltaïque produit de l'énergie électrique en présence de lumière même s'il est déconnecté du disjoncteur principal. Même en cas de faible ensoleillement, une tension peut encore être générée, ce qui provoquerait un choc ou un arc électrique sur les travailleurs	-S'assurer que les travailleurs ont les compétences appropriées et sont formés pour effectuer les tâches requises en toute sécurité -S'assurer que tous les travailleurs sont sensibilisés du choc électriques et des éclairs d'arc qui peuvent résulter d'un système PV dans des conditions de basse tension ou de faible ensoleillement, même si le système PV serait déconnecté du disjoncteur principal -Faire respecter la distance de sécurité que les travailleurs devront maintenir lorsqu'ils travaillent à proximité de lignes de transmission à haute tension
Les risques d'incendie dus à une mauvaise installation et à des court-circuit	-S'assurer que les travailleurs ont les compétences appropriées et sont formés pour effectuer les tâches requises en toute sécurité -Organiser des formations régulières pour la prévention des incendies et les actions à mener en situation de crise/incendie

<sup>6</sup> La « note intérimaire du cadre de gestion environnementales et sociales: considérations de la Covid-19 dans les projets de construction/travaux civils » traite les risques associés à la pandémie dans les chantiers de construction.

## 6 La législation du travail : modalités et conditions

---

Les relations entre les travailleurs et les employeurs dans les entreprises privées, les coopératives, les entreprises d'économie mixte et les entreprises indépendantes, qui ne relèvent pas de la fonction publique, sont régies par le Décret législatif n° 5/2007 portant Code du travail. La Loi fondamentale sur la fonction publique et la loi n° 42/VII/2009, régit les relations employés-employeur dans l'administration publique Capverdienne et dans les services et entités qui dépendent, de manière organique et fonctionnelle, de la présidence de la République, de l'Assemblée nationale et des institutions judiciaires.

Le Code du travail établi, en son article 149, que les heures normales de travail ne doivent pas dépasser huit heures par jour, avec une durée maximale de repos d'au moins une heure, et quarante-quatre heures par semaine.

L'entrepreneur ne peut fournir plus de deux heures supplémentaires par jour, jusqu'à un maximum de 160 heures par an ; avec consentement, cette limite peut être portée à un maximum de 300 heures par an, en vertu de l'article 161 du Code de travail.

La Code du travail dispose que les travailleurs ont droit à une rémunération équitable, selon la quantité, la nature et la qualité du travail. Les systèmes de description de poste et d'évaluation des postes, les fonctions doivent être fondées sur des critères objectifs communs hommes et femmes afin d'exclure tout désaccord basé sur le genre.

Le décret-loi no 6/2014 du 29 janvier fixe le salaire minimum national à 11 000 escudos capverdiens pour tous employés assujettis au Code du travail, y compris les employés des entreprises privées et publiques. Le non-respect du salaire minimum est considéré comme étant une infraction grave.

Aucun mineur ne peut travailler avant d'avoir atteint l'âge auquel la scolarité cesse d'être obligatoire et, dans tous les cas, avant l'âge de 15 ans. Les heures normales de travail pour les mineurs ne peuvent excéder 38 heures par semaine et 7 heures par jour. Cependant, la Loi impose certaines exigences à remplir au préalable avant le recrutement d'un mineur.

La Code du travail interdit le travail forcé, les discriminations basées sur le genre, la religion, ainsi que le travail des mineurs. En revanche, elle prévoit la discrimination positive en octroyant des avantages fiscaux aux employeurs qui embauchent des personnes handicapées.

La femme a droit à un congé de maternité de 60 jours et a le droit de percevoir la différence entre la rémunération nette à laquelle elle aurait eu droit pendant son absence et le montant de l'allocation accordée par la sécurité sociale pendant le congé de maternité.

Le Code du travail permet aux travailleurs de créer des associations, syndicats ou associations professionnelles pour la défense de leurs intérêts collectifs ou individuels ainsi que des associations récréatives, de loisirs ou culturelles.

Le Code du travail prévoit une période d'essai de deux mois pour tous les employés.

Pour les conflits liés au travail, le code stipule qu'un travailleur suspendu ou licencié peut demander l'intervention de la Direction générale du travail, dans les 15 jours suivant la notification de la décision ou intenter une action auprès de la juridiction compétente.

## 7 La législation du travail : santé et sécurité au travail

---

Le Code du travail et la Loi fondamentale sur la fonction publique sont les deux principaux textes législatifs Capverdien qui définissent les devoirs et les obligations des employeurs comprenant, entre autres, le droit de bénéficier de bonnes conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail. En outre, le décret-loi n° 55/99, du 6 septembre 1999 - établit des règles en matière de sécurité, d'hygiène et de santé sur le lieu de travail.

Le Code du travail est applicable à tout contrat de travail destiné à être exécuté au Cap Vert quels que soient les lieux de sa conclusion et de la résidence des parties. En outre, les travailleurs nationaux et internationaux (autorisés à exercer un emploi salarié) ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Elle stipule que les entreprises sont tenues de fournir des équipements de protection individuelle nécessaires, des soins médicaux et des formations à leurs travailleurs. Toutefois, les dispositions du code du travail ne s'opposent pas à l'application de dispositions plus favorables qui peuvent être accordées aux travailleurs par des conventions collectives, des contrats individuels ou des usages.

Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs non visés par les décrets et arrêtés pris pour l'application des dispositions du Code du travail, l'employeur est mis en demeure d'y remédier par l'inspecteur ou le contrôleur du travail.

En cas d'accident de travail survenu ou de maladie professionnelle constatée dans l'entreprise, l'employeur est tenu de fournir une assistance médicale, une indemnisation et d'en aviser l'inspecteur du travail. De plus, l'article 18 du Code du travail énonce que les travailleurs étrangers qui sont victimes des accidents du travail et survenus sur le territoire national, leurs parents ou leurs personnes à charge, bénéficient de l'égalité de traitement dans la réparation des accidents, dans les mêmes conditions que les ressortissants capverdiens.

Le décret-loi n° 55/99 prévoit la mise en place d'un registre des accidents survenus et de leurs causes.

L'employeur doit promouvoir la réalisation d'examens médicaux de contrôle de la condition physique et psychique du travailleur pour l'exercice de sa profession, en vertu du décret-loi n° 55/99.

En outre, le Cap-Vert a ratifié un certain nombre de conventions, y compris ceux de l'Organisation internationale du Travail (OIT):

- La Convention (no 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- La Convention (no 161) de l'OIT sur les services de santé au travail, 1985
- La Convention (no 167) de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- La Convention (no 182) de l'OIT concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants, 2001
- Le Règlement sanitaire international de l'Organisation mondiale de santé (OMS), 2005
- Le Cadre d'intervention d'urgence de l'OMS, 2017
- La Directive-cadre de l'Union Européenne concernant la santé et la sécurité au travail (Directive 89/391)

## 8 Politiques de la Banque mondiale

---

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires Générales (Directives EHS - extraction de matériaux de construction, Etablissements de santé, Assainissements, etc.) du Groupe de la Banque mondiale seront utilisées dans le cadre de la mise en œuvre du Projet.



Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

Des dispositions spécifiques visant à éviter l'exclusion de certains bénéficiaires (pour de raisons diverses) ou par exemple le paiement d'éventuels fonctionnaires fantômes pourraient être nécessaires. En cas de besoin, le présent document sera adapté / mis à jour en conséquence.

Sur les chantiers, il sera fait également référence aux préconisations contenues dans la « note intérimaire du cadre de gestion environnementales et sociales : considérations de la Covid-19 dans les projets de construction/travaux civils » qui a l'avantage de contextualiser les risques associés à la pandémie.

Ainsi, dans le cadre du projet, il s'agira de s'assurer en amont que les directives environnementales et sociales sont prises en compte.

Dans tous les cas, afin de respecter les exigences, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

En outre, la NES 2: Emploi et conditions de travail s'applique au projet et devra donc être observée. En général, les objectifs de la NES 2 :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet.
- Protéger les travailleurs du projet, y compris les travailleurs vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la présente NES) et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires et les fournisseurs primaires, selon le cas.
- Prévenir le recours au travail forcé et au travail des enfants sous toutes ses formes.
- Soutenir les principes de la liberté d'association et de la négociation collective des travailleurs du projet dans le respect du droit national.
- Fournir aux travailleurs du projet des moyens accessibles et efficaces pour soulever et traiter les préoccupations et les plaintes sur le lieu de travail, y compris le traitement des plaintes liées à l'Exploitation et aux abus sexuels (EAS) et au Harcèlement sexuel (HS).

## 9 Personnel responsable

Tableau 5: Personnel responsable

Activités	Entité Responsable
Recrutement et gestion des travailleurs du projet	L'UGPE est responsable de la gestion des travailleurs du projet et du recrutement de son personnel direct ainsi que des prestataires.  En outre, le spécialiste environnemental et social de l'UGPE veillera à ce que les travailleurs directs et contractuels respectent les prescriptions du présent

	PGM et les réglementations nationales pertinentes ; Les fonctionnaires de l'État affectés au projet seront tenus de se conformer aux mesures de SST et aux réglementations nationales pertinentes.
Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants	<p>Bien que l'UGPE soit responsable du recrutement et de la gestion globale des prestataires, la supervision des chantiers sera assurée par l'ingénieur conseil.</p> <p>L'ingénieur conseil doit planifier, mettre en œuvre et maintenir une supervision efficace des chantiers ; cela inclut des rapports réguliers sur la santé et la sécurité à l'intention du spécialiste environnemental et social de l'UGPE. Pour cette raison, l'ingénieur conseil devra désigner un spécialiste en santé et sécurité au sein de son équipe.</p> <p>Le recrutement et la gestion des sous-contractants sont sous la responsabilité de des prestataires.</p>
Santé et sécurité au travail	<p>Les entreprises assument la responsabilité principale de l'adéquation et de la mise en œuvre des mesures de santé et de sécurité (réunion quotidienne de sécurité, PGES-chantier, etc.) pour toutes les opérations du site en conformité avec les lois nationales sur la sécurité et la santé ; et utilisent ce PGM pour définir les bases des exigences en matière de santé et de sécurité au travail dans le cadre du projet.</p> <p>L'ingénieur conseil doit planifier, mettre en œuvre et maintenir une supervision efficace des chantiers pour s'assurer que les entrepreneurs respectent les lois nationales en matière de santé et de sécurité, le PGES et les mesures du PGM.</p>
Formation des travailleurs	L'UGPE et les prestataires doivent fournir les ressources nécessaires pour assurer la formation (y compris celles liées à la EAS/HS adéquate des travailleurs.
Gestion des plaintes des travailleurs	L'UGPE et les prestataires devront s'assurer que des ressources adéquates sont en place pour le bon fonctionnement de la MGP. Voir la section 12 sur le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP).

## 10 Politiques et procédures

### 10.1 Politiques

La santé et la sécurité sur le lieu de travail sont des priorités pour le Projet de développement des énergies renouvelables. La sécurité doit être profondément ancrée dans l'action de chaque travailleur. En outre, la main d'œuvre du projet a droit à l'équité, à la dignité et à un lieu de travail exempt de violence, de harcèlement, de discrimination, de démenche et d'abus. Le droit à un lieu de travail respectueux et sain

sera renforcé par une évaluation régulière des performances et par la prise de mesures opportunes en vue d'améliorations. L'équipe du projet y veillera en assurant le respect de:

- Lois et règlements nationaux pertinents, y compris, mais sans s'y limiter aux Décret-loi 5/2007 (code du travail), loi n° 42/VII/2009 (fonction publique), décret-loi 55/1999 (santé et sécurité au travail), décret-loi 64/2010 (sécurité au travail dans le secteur de la construction), décret-loi 6/2014 (salaire minimum) ;
- La Norme environnementale et sociale 2 de la Banque mondiale (NES 2) : Conditions de travail et d'emploi ;

En cas de conflit entre les lois et règlements nationaux pertinents et la NES 2, la disposition la plus rigoureuse s'appliquera.

Afin de garantir que les informations relatives à la santé et à la sécurité soient accessibles à tous les travailleurs du projet, le portugais sera la principale langue utilisée pour communiquer verbalement ou par écrit. Lorsque la connaissance et la compréhension de la langue portugaise peuvent poser un problème, des dispositifs tels que la traduction, seront disponibles pour garantir que tous les travailleurs comprennent les mêmes informations.

La prévention et l'interdiction de l'Exploitation et des abus sexuels (EAS) et du Harcèlement sexuel (HS) sur le lieu de travail sont de la plus haute importance pour le projet. Tous les travailleurs sont tenus de respecter des normes de conduite professionnelle et d'intégrité tout au long de leur implication dans le projet. Par conséquent, les tiers sont tenus de mettre en œuvre un code de conduite conforme aux spécificités/politiques suivantes concernant l'interdiction de l'EAS/HS. Tout code de conduite (voir modèle en annexe) devra être diffusé, accessible et signé par tous les travailleurs du projet. Le projet s'engage à maintenir un environnement de travail exempt d'abus<sup>7</sup> et d'exploitation sexuels<sup>8</sup> et de harcèlement sexuel<sup>9</sup>. Ainsi, Il est strictement interdit au travailleur de:

- S'engager à de actes d'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel sous peine de sanctions disciplinaires, y compris la révocation immédiate, et de poursuites judiciaires dans la mesure permise par la législation nationale;
- Entretenir des relations sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans (mineurs). Ceci, qu'il ait ou non connaissance de l'âge du mineur;
- Se livrer à tout autre comportement verbal, visuel ou physique indésirable de nature sexuelle y compris, les agressions sexuelles, les demandes de faveurs sexuelles, l'utilisation inappropriée d'images sexuelles dans les lieux de travail, l'envoi de textes ou de courriels sexuellement abusifs, etc.

---

<sup>7</sup> Intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menaçante, par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives, telle que définie dans le Glossaire des Nations unies sur l'exploitation et les abus sexuels 2017, p. 5

<sup>8</sup> Tout abus ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne, tel que défini dans le glossaire des Nations unies sur l'exploitation et les abus sexuels 2017, pg. 6

<sup>9</sup> Toute avance sexuelle non désirée, demande de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle tel que défini dans la note de bonne pratique de la Banque sur la prise en compte de l'EAS/HS dans le financement de projets d'investissement impliquant de grands travaux de génie civil

Toutes plaintes ou allégations de EAS/HS feront l'objet d'une prompte enquête et seront traitées en toute confidentialité. Le projet ne tolérera pas de représailles contre toute personne qui porte plainte pour harcèlement sexuel.

Tous les travailleurs du projet ont des obligations et des responsabilités strictes en vertu de ces politiques pour privilégier la santé et la sécurité au travail et pour signaler (oralement ou par écrit) toute non-conformité au spécialiste SST de l'entrepreneur et/ou au spécialiste environnemental et social de l'UGPE qui enquêtera et déterminera la mesure corrective appropriée à mettre en place ou à renforcer. La non-conformité est ici définie comme étant le non-respect des politiques, des procédures et des autres dispositions du présent PGM.

## 10.2 Procédures

La coordination du projet (l'UGPE) est ultimement responsable de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs du projet. Ses responsabilités comprennent :

- Veiller à ce que tous les documents d'appel d'offres pertinents comportent des clauses environnementales et sociales visant à atténuer les incidences sur l'environnement, le social, la santé et la sécurité (y compris l'EAS/HS) pendant la durée du contrat. Les prestataires devront donc refléter ces clauses dans leurs offres.
- Les clauses environnementales et sociales doivent, entre autres, aborder :
  1. L'environnement, la santé et la sécurité ;
  2. Un code de conduite, avec des mesures visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels;
  3. Le personnel responsable des aspects E&S/SST et définir les qualifications et l'expérience minimales ;
  4. Les aspects sociaux ;
  5. Le système de rapports et de suivi, y compris le registre des accidents ou incidents ;
  6. La gestion des plaintes des travailleurs ;
- S'assurer que le prestataire établit et maintient un PGES chantier avec des mesures SST avant le lancement des travaux ;
- Garantir la provision d'informations sur les mesures SST et les lois et règlements nationaux pertinents aux travailleurs ;
- Veiller à ce que toutes les informations sur la santé et la sécurité soient socialement inclusives, culturellement appropriées et dans des formats accessibles ;
- Se familiariser et se conformer au présent PGM, aux législations nationales pertinentes et à la NES 2 de la Banque mondiale ;
- Examiner et réviser la présente PGM, le cas échéant.

Le prestataire est tenu responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs (incluant ceux des sous-traitants) compris sous sa supervision. Ses responsabilités comprennent :

- Etablir et maintenir un PGES avec des mesures de SST avant le lancement des travaux ;
- Désigner des superviseurs de terrain, y compris un spécialiste en E&S/SST, avant le démarrage des travaux ;
- Préparer et soumettre des rapports périodiques sur les questions environnementales, sociales et de SST à la coordination du projet ;
- Fixer le niveau approprié de planification, de formation, de supervision, de respect des délais et de partage des informations avec les sous-traitants ;
- Veiller à ce que les contrats avec les sous-traitants comportent des clauses environnementales et sociales (qu'ils devront appliquer et maintenir pendant toute la durée du contrat) ;
- Se familiariser et se conformer au présent PGM, aux législations nationales pertinentes et à la NES 2 de la Banque mondiale ;

L'employé est tenu de protéger sa santé et sa sécurité ainsi que celles des autres travailleurs. Ses responsabilités comprennent :

- Se familiariser et se conformer au présent PGM, aux législations nationales pertinentes et à la NES 2 de la Banque mondiale ;
- Participer aux réunions et aux sessions de formation des matières E&S/SST ;
- Utiliser tous les équipements de protection individuelle requis ;
- Aviser le superviseur des conditions ou des actes dangereux ;
- Informer le superviseur d'une éventuelle absence ;
- Signaler tous les accidents, incidents, quasi-accidents ou dangers potentiels au superviseur dans les plus brefs délais afin d'en identifier la cause et d'éviter qu'ils ne se reproduisent ;

Quant au fournisseur, ses responsabilités comprennent :

- Fournir des fiches de données de sécurité pour toutes les livraisons de matières dangereuses ;
- Se familiariser et se conformer au présent PGM, aux législations nationales pertinentes et à la NES 2 de la Banque mondiale

## 11 Âge d'emploi

---

Selon le code du travail, l'âge minimum pour travailler est de 15 ans pour les œuvres liées au cinéma, au ballet, à la musique, aux activités de nature spirituelle ou à d'autres tâches qui contribuent au développement physique et mental du mineur, à condition qu'ils soient accompagnés de leurs parents ou d'une personne les représentant légalement et que l'activité ne menace pas leur santé, leur scolarité et leur éducation ou n'affecte pas leur développement physique, mental ou moral. Toutefois, en raison de la nature et du délai requis pour mener à bien les travaux du projet, il est entendu qu'aucune personne de moins de 18 ans ne sera engagée. Pour renforcer ce principe, L'UGPE, la DNICE et les tiers vérifieront l'âge de tous les travailleurs au travers de documents officiels (certificat de naissance, passeport, dossier scolaire, etc.). Tout manquement à cette obligation entraînera la cessation immédiate de l'emploi du mineur.

## 12 Conditions générales

---

### Recrutement

S'assurer d'une procédure de recrutement du personnel transparente et non discriminatoire ;

### Contrat

Fournir des contrats écrits, comprenant un code de conduite, signés par les deux parties (l'employé et l'employeur), qui couvrent toutes les conditions d'emploi.

### Salaires

Aucun travailleur du projet ne peut percevoir un salaire inférieur au salaire minimum national de 11 000 escudos. Tout travailleur de projet a droit à un salaire égal pour des compétences et un travail égal.

### Horaire de travail

La durée de travail d'un travailleur du projet ne peut dépasser huit heures par jour et quarante-quatre heures par semaine. Les heures supplémentaires ne peuvent pas dépasser deux heures par jour et donnent droit à une augmentation de rémunération.

### Repos

Tout travailleur du projet a droit à un jour de repos par semaine, qui correspond généralement au dimanche.

### Les conventions collectives

Il s'agit d'accords entre un (des) syndicat(s) et un (des) employeur(s) qui régissent les conditions de travail des employés. Lorsqu'une convention collective existe entre les travailleurs du projet et l'employeur, elle sera appliquée, le cas échéant.

## 13 Mécanisme de gestion des plaintes (MGP)

---

### 13.1 Objectif

L'objectif de ce MGP est de fournir aux travailleurs des canaux par lesquels leurs plaintes peuvent être reçues et résolues à l'interne de manière opportune, équitable et cohérente. Les types de plaintes anticipés sur le lieu de travail du projet comprennent, entre autre:

- Les heures de travail ;
- Le salaire ;
- Le licenciement ;
- La prise en charge médicale ;
- Le processus du recrutement ;
- La santé et sécurité au travail ;
- La EAS/HS ;

## 13.2 Principes

Le projet traitera ces plaintes en utilisant les principes clés suivants:

- **Droit à l'information** : veillez à ce que tous les travailleurs du projet sont informés du MGP;
- **Accessibilité** : veiller à ce que le mécanisme soit simple (procédures administratives minimales), gratuit, inclusif et prévoit de multiples points d'entrée ;
- **Confidentialité** : veiller à ce que le droit à la confidentialité de chaque plaignant soit respecté ;
- **Sans rétribution** : garantir que les personnes qui portent plainte le font sans crainte de représailles ou de victimisation ;
- **Réactivité** : utiliser les informations recueillies par le mécanisme et les consultations liées au MGP pour améliorer le résultat du projet ;
- **Recours** : garantir le droit du plaignant de faire recours contre la résolution proposée par le MGP ;

## 13.3 Procédures

### 13.3.1 Déposer une plainte

Si un travailleur souhaite formuler une plainte, il peut le faire en remplissant le formulaire de réclamation figurant en annexe et le déposer (en personne ou par courrier ou par site web ou par WhatsApp) auprès du spécialiste E&S/SST du prestataire ou le spécialiste E&S de l'UGPE. Le spécialiste E&S/SST du prestataire ou le spécialiste E&S de l'UGPE se chargeront de noter les plaintes verbales venant des travailleurs (en personne ou par téléphone<sup>10</sup>). Quant aux plaintes anonymes, elles peuvent être déposées à travers une boîte à plaintes, placée dans un espace commun accessible, qui sera consultée quotidiennement par le spécialiste E&S/SST du prestataire ou le spécialiste E&S de l'UGPE.

Lorsque la plainte concerne le spécialiste E&S/SST du prestataire ou le spécialiste E&S de l'UGPE, le plaignant peut soulever sa plainte directement (en personne, par courrier, par WhatsApp ou par téléphone) auprès du directeur des Ressources humaines (RH) du MICE pour les travailleurs directs et auprès du coordinateur de l'UGPE pour les travailleurs contractuels. Le RH et coordinateur se chargeront donc de noter les plaintes verbales venant des travailleurs.

Les plaintes portant sur des aspects spécifiques à l'Exploitation, abus et Harcèlement sexuel (EAS/HS) seront promptement référés à une tierce partie : L'UGPE (numéro de téléphone : 8001314) ; L'ICIEG – Instituto Caboverdiano de Igualdade e Equidade do Género (numéro de téléphone : 132), ou contactez directement le point focal ICIEG dans toutes les municipalités du pays.

### 13.3.2 Accusé de réception

La personne qui a reçu une plainte doit en accuser réception par écrit dans un délai de trois jours ouvrables. L'accusé de réception doit au moins fournir un numéro de référence et préciser que le grief est en cours d'évaluation pour déterminer l'éligibilité de celle-ci.

---

<sup>10</sup> L'UGPE a mis en place un numéro vert 800 13 14

### 13.3.3 Critères d'éligibilité

- Evaluer si c'est un travailleur de projet qui a soulevé la plainte ;
- Évaluer si la plainte est liée au lieu et condition de travail ou à d'autres aspects similaires liés projet;
- Déterminer si la déclaration de réclamation est suffisamment complète.

### 13.3.4 Enquête

Le spécialiste E&S/SST concerné et l'expert E&S de l'UGPE ou le directeur des ressources humaines ou le coordinateur de l'UGPE, doivent rassembler toutes les informations pertinentes afin de formuler une proposition/résolution en connaissance de cause et conformément au code du travail, car le code comprend des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les différends dans les cas où il existe un désaccord entre l'employeur et l'employé.

### 13.3.5 Résolution

Discutez de la proposition de résolution du grief avec le plaignant et détaillez le plan de mise en œuvre dans les 20 jours ouvrables à compter de la date de l'accusé de réception. Le plaignant a le droit d'emmener un compagnon (collègue, représentant syndical, etc.) à toute réunion dans le cadre de la procédure.

### 13.3.6 Clôture

Le plaignant est en accord - un formulaire de résolution de plainte est rempli et signé par les deux parties (le plaignant et le supérieur hiérarchique ou le manager ou le directeur des ressources humaines ou le coordinateur de l'UGPE).

### 13.3.7 Recours

- Si le plaignant n'est pas d'accord : déclencher le processus de recours externe avec le point focal de l'Ombudsman, l'Inspection générale du travail et un représentant syndical (le cas échéant). Le recours doit être introduit dans les cinq jours ouvrables suivant la date à laquelle la proposition de résolution a été communiquée.
- Si le plaignant n'est pas d'accord avec le recours externe : déclencher le processus du système judiciaire national.

### 13.3.8 Budget du MGP

Les entreprises (et leurs sous-traitants) et les fournisseurs veilleront à disposer de ressources suffisantes, notamment financières, pour diffuser et mettre en œuvre le MGP. L'UGPE fera de même pour les travailleurs directs.

### 13.3.9 Tenue de registres

Le spécialiste E&S/SST des entreprises enregistrera toutes les plaintes dans le registre des plaintes sur le site et transmettra régulièrement dans des rapports de suivi MGP au spécialiste E&S de l'UGPE. Aussi, le spécialiste E&S de l'UGPE enregistrera toutes les plaintes reçues au niveau de la coordination dans le registre des plaintes.



### 13.3.10 Suivi et évaluation

Les rapports suivis du MGP seront revus trimestriellement afin de déterminer :

- L'efficacité : Nombre total de plaintes reçues, enregistrées, accusées de réception et traitées dans un délai de 25 jours (à compter de la date de réception de la plainte) ; nombre de plaintes en cours, nombre de plaintes résolues, nombre de plaintes résolues par recours externe et nombre de plaintes non résolues ;
- La tendance : nombre de plaintes par genre, nombre de plaintes par type, nombre de plaintes par lieu (île) et nombre de plaintes par canaux de réception ;
- Le niveau de satisfaction : nombre de plaignants satisfaits de la résolution par rapport à ceux qui ne le sont pas.

## 14 Gestion des fournisseurs et prestataires

---

Dans le cadre du processus de passation de marché, pour s'assurer que les tiers sont des entités légitimes et fiables, l'UGPE obtiendra des tiers (prestataires, fournisseurs et sous-traitants) les informations appropriées concernant, sans s'y limiter :

- Les performances antérieures en matière E&S/SST ;
- Les politiques et capacités existantes en matière E&S/SST (codes de conduite, gestion des plaintes, la politique sur le genre, les qualifications des travailleurs, etc.) ;
- Les permis, licences et enregistrements pertinents en E&S/SST ;
- Certifications pertinentes en matière E&S/SST ;
- Archives publics antérieurs, etc.

Les contrats avec des tiers (prestataires, fournisseurs et sous-traitants) comprendront des clauses environnementales et sociales telles que l'élaboration des PGES chantiers, des plans de gestion des risques liés au travail et à la SST, qui décrivent, de manière compréhensive et structurée, la manière dont ces risques et impacts seront prévenus, atténués et compensés pendant toute la durée de leurs contrats. Les dispositions en matière d'E&S découleront du présent PGM, d'autres instruments de gestion E&S préparés dans le cadre du projet et des lois nationales pertinentes. Ces dispositions serviront à transmettre les attentes de l'UGPE en ce qui concerne les aspects E&S et permettront aux tiers d'estimer les ressources (humaines, logistiques, financières, etc.) nécessaires pour exécuter les travaux tel qu'attendu par l'UGPE.

L'UGPE assurera la gestion et le suivi des performances en matière d'E&S, y compris les aspects liés au travail et à la SST, en fixant le niveau approprié de planification, de formation, de supervision, de respect des délais et de partage des informations avec des tiers.

## 15 Annexes

---

### 15.1 Tableau: formulaire de réclamation

<b>MGP de la main d'œuvre: Formulaire de Réclamation</b>	
<b>Reference No:</b>	
<b>Date:</b>	
<b>Informations sur le plaignant</b>	
Lieu	
Nom	
Genre	
Fonction	
Date d'embauche	
Adresse permanent	
Téléphone	
Email	

Mode de réception de la plainte	<input type="checkbox"/> Plainte verbale ou en personne <input type="checkbox"/> Téléphone <input type="checkbox"/> Lettre/courrier <input type="checkbox"/> Email <input type="checkbox"/> Boîte à plaintes <input type="checkbox"/> Autres. Veuillez spécifier.
Description de la plainte	
<b>Détails de l'entité du MGP qui a reçu la plainte</b>	
Nom	
Fonction	
Date	

## 15.2 Modèle: Code de conduite

### Mise en œuvre des normes ESHS et SST et Prévenir l'Exploitation et les abus sexuels (EAS)/Harcèlement sexuels (HS) et la Violence contre les enfants (VCE)

L'entreprise s'engage à veiller à ce que le projet soit mis en œuvre de manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement local, les communautés et les travailleurs. Cela se fera en respectant les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et en veillant à ce que les normes appropriées en matière de Santé et de sécurité au travail (SST) soient respectées.

L'entreprise s'engage également à créer et maintenir un environnement dans lequel les EAS/HS et la VCE n'ont pas leur place et où elles ne seront tolérées par aucun employé, entreprise, sous-traitant, ou fournisseur.

Par conséquent, pour s'assurer que tous les participants au projet sont conscients de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes de comportement suivants qui s'appliquent à tous les employés, associés et tiers (entreprises, sous-traitants, fournisseurs, etc.), sans exception :

### Général

1. L'entreprise - et donc tous les employés, associés, entreprises, sous-traitants et fournisseurs - s'engage à se conformer à toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre en œuvre intégralement son PGMO et son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (PGES-E).
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect quelle que soit leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou un autre statut. Les actes de EAS/HS et de VCE sont en violation de cet engagement.
4. L'entreprise doit s'assurer que les interactions avec les membres de la communauté locale sont faites avec respect et sans discrimination.
5. Le langage et le comportement avilissants, menaçants, harcelants, abusifs, culturellement inappropriés ou sexuellement provocateurs sont interdits chez tous les employés, associés et entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
6. Les tiers (entreprises, sous-traitants et fournisseurs) suivront toutes les instructions de travail raisonnables (y compris en ce qui concerne les normes environnementales et sociales).
7. Les tiers (entreprises, sous-traitants et fournisseurs) protégera et assurera l'utilisation appropriée des biens (par exemple, pour interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

### **Santé et sécurité**

8. Les tiers (entreprises, sous-traitants et fournisseurs) veilleront à ce que le plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST) du projet soit mis en œuvre efficacement par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
9. Les tiers (entreprises, sous-traitants et fournisseurs) veilleront à ce que toutes les personnes sur le site portent un équipement de protection individuelle (EPI) approprié et prescrit, empêchant les accidents évitables et les conditions ou pratiques de déclaration qui présentent un danger pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
10. Les tiers (entreprises, sous-traitants et fournisseurs) s'engagent à :
  - i. interdire l'usage de l'alcool pendant les activités de travail.
  - ii. interdire l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
11. Les tiers (entreprises, sous-traitants et fournisseurs) veilleront à ce que des installations d'assainissement adéquates soient disponibles sur le site et dans tous les logements des travailleurs fournis aux personnes travaillant sur le projet.

### **Exploitation et les abus sexuels (EAS)/Harcèlement sexuels (HS) et Violence Contre les Enfants (VCE)**

12. Les actes de EAS/HS ou VCE constituent une faute grave et sont donc des motifs de sanctions, qui peuvent inclure des sanctions et/ou la cessation d'emploi, et si nécessaire le renvoi à la police pour d'autres mesures.
13. Toutes les formes de EAS/HS et VCE, y compris le toilettage, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le site de travail, aux alentours du site de travail, dans les chantiers ou dans la communauté locale.
  - i. Le harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles inopportunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement, est interdit.
  - ii. Les faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation sont interdites.
  - iii. Abus sexuel : L'intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.
14. Le contact ou l'activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
15. À moins d'un consentement<sup>11</sup> total de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à tous les niveaux) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdites. Cela inclut les relations impliquant la retenue / la promesse d'une prestation réelle (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code.
16. En plus des sanctions imposées aux entreprises, des poursuites judiciaires seront engagées contre ceux qui commettent des actes de EAS/HS ou de VCE, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de EAS/HS et /ou VCE par un collègue, que ce soit dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être faits conformément aux procédures d'allégation EAS/HS et VCE du projet.

---

<sup>11</sup> Le consentement à toute activité sexuelle doit être donné librement, ne pas pouvoir être retiré, être fait avec autant de connaissances que possible et être spécifique à la situation. Le consentement doit être éclairé, fondé sur une appréciation et une compréhension claires des faits, des implications et des conséquences futures d'une action. Pour pouvoir donner son consentement, la personne concernée doit disposer de tous les faits pertinents au moment où le consentement est donné et être capable d'évaluer et de comprendre les conséquences d'une action. L'individu doit également être conscient de son droit de refuser de s'engager dans une action et/ou de ne pas être contraint, et avoir le pouvoir de l'exercer. Dans certains cas, le consentement peut ne pas être possible en raison de déficiences cognitives et/ou de handicaps physiques, sensoriels ou de développement.

18. Les gestionnaires sont tenus de signaler et de prendre des mesures pour contrer les actes présumés ou réels de EAS/HS et /ou VCE, car ils ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.

### La mise en œuvre

Pour s'assurer que les principes ci-dessus sont mis en œuvre efficacement, l'entreprise s'engage à assurer que :

19. Tous les gestionnaires signent le «code de conduite du gestionnaire» du projet, détaillant leurs responsabilités pour la mise en œuvre des engagements de l'entreprise et l'application des responsabilités dans le «code de conduite individuel».
20. Tous les employés signent le «Code de conduite individuel» du projet, confirmant qu'ils acceptent de se conformer aux normes ESHS et SST, et de ne pas s'engager dans des activités aboutissant à la EAS/HS ou au VCE.
21. Afficher le code de conduite de l'entreprise et le code de conduite individuel dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les zones publiques de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos et d'accueil des sites, des zones de cantine et des centres de santé.
22. S'assurer que les copies postées et distribuées du code de conduite de l'entreprise et du code de conduite individuel sont traduites dans la langue utilisée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle.
23. Une personne appropriée est désignée comme «point focal» de l'entreprise pour traiter les questions de EAS/HS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'équipe de conformité EAS et VCE composée de représentants du client, de l'entrepreneur, de la mission de contrôle et des fournisseur (s) de services locaux.
24. S'assurer qu'un plan d'action efficace en matière de EAS/HS et de VCE est élaboré en consultation avec l'équipe de conformité EAS et VCE , ce qui comprend au minimum
  - i. **Procédure d'allégation de EAS/HS et de VCE** pour signaler les problèmes de EAS/HS et de VCE par le biais du mécanisme de gestion des plaintes du projet ;
  - ii. **Mesures de responsabilisation** pour protéger la confidentialité de toutes les parties concernées; et,
  - iii. **Protocole de réponse** applicable aux survivants et auteurs de EAS/HS et de VCE.
25. Que l'entreprise mette en œuvre efficacement le plan d'action final sur la EAS/HS et la VCE convenu, en fournissant des commentaires à l'équipe de conformité EAS et VCE pour des améliorations et des mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés suivent un cours de formation initiale avant de commencer à travailler sur le site afin de s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise envers les normes ESHS et SST et les codes de conduite EAS/HS et VCE du projet.

27. Tous les employés suivent un cours de formation obligatoire une fois par mois pour la durée du contrat à compter de la première formation initiale avant le début des travaux pour renforcer la compréhension des normes ESHS et SST du projet et du code de conduite EAS/HS et VCE.

*Je reconnais par la présente avoir lu le Code de Conduite de l'Entreprise et, au nom de l'entreprise, j'accepte de me conformer aux normes qui y sont contenues. Je comprends mon rôle et mes responsabilités pour soutenir les normes SST et ESHS du projet, et prévenir et répondre au EAS/HS et à la VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'Entreprise ou l'omission d'agir conformément au présent Code de conduite de l'Entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.*

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Nom en caractères d'imprimerie : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_